

KIYOSHI HATTANDA

**OS BENEFÍCIOS DA FORMAÇÃO CONTINUADA E SEUS REFLEXOS
NA CONDUTA ÉTICA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS
DELEGADOS DE POLÍCIA**

Monografia apresentada como cumprimento de requisito parcial para a Conclusão do Curso Superior de Polícia – Especialização ao Nível Estratégico de Doutorado em Segurança Pública.

Orientador de Conteúdo: Ten. Cel. QOPM Sérgio Filardo

Orientadora Metodológica: Prof^ª. Dr^a. Helena F. Nunes Silva

CURITIBA

2008

Se não puder aceitar os termos, aceite os meios termos, mas não confunda meios termos com meios princípios, meios princípios não existem, princípios possuem valores e não podem ser mudados.

Kant (1700-1800)

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS pela oportunidade de trabalho, de estudo constante, do aprendizado que me conduz às ações mais elaboradas e pela busca constante de uma postura definida diante de minhas realizações.

Aos Senhores: Secretário de Segurança Pública Luiz Fernando Ferreira Delazari, Delegado Geral da Polícia Civil Jorge Azor Pinto, Delegado Geral Adjunto Francisco José Batista da Costa; às Senhoras: Secretária Executiva Delegada Alison Paludzyszyn de Souza, à Procuradora do Estado, integrante do Conselho da Polícia Civil Gisela Dias; aos Comandantes Gerais da Polícia Militar Coronéis QOPM Nemésio Xavier da Silva França e Anselmo José de Oliveira pela oportunidade ímpar de participação e integração das polícias através do CSP-2008, realizado na APMG e UFPR., Especialização em Estratégias em Segurança Pública.

Aos meus Orientadores Ten. Cel. QOPM Sérgio Filardo, Prof^ª. Dr^ª. Helena F. Nunes Silva e professores do Curso de Especialização, minha gratidão.

Aos Delegados de Polícia do Estado do Paraná, que colaboraram com a pesquisa, inserindo-se nesse trabalho como fonte que emana a boa prática, o dever consciente e esforço dedicado para o efetivo cumprimento.

Aos meus familiares, pela paciência, amor e espera, cujos labores aqui expressados exigiram deles um sacrifício - “minha ausência” em muitas horas -, mas que ao final se revertem em bem contínuo.

Aos companheiros do CSP-2008 de todo o Brasil, “Coronéis, Tenentes Coronéis, Majores e Delegados de Polícia”, conscientes de termos formados na APMG – “Berço de Heróis” – jamais serão esquecidos!!!

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
1 INTRODUÇÃO.....	6
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA.....	7
1.2 JUSTIFICATIVA.....	8
1.3 OBJETIVO.....	11
1.3.1 Objetivo geral.....	11
1.3.2 Objetivos específicos.....	11
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	12
2.1 A ÉTICA COMO CIÊNCIA.....	12
2.2 ORIENTAÇÃO PARA A FORMAÇÃO DO POLICIAL CIVIL.....	16
2.3 COMPORTAMENTO ANTIÉTICO: REFLEXOS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E SOCIAIS.....	27
2.4 ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS: IMPORTÂNCIA DO COMPROMETIMENTO ENTRE INDIVÍDUOS.....	34
2.5 EDUCAÇÃO CONTINUADA.....	37
3 METODOLOGIA.....	44
3.1 COLETA DE DADOS.....	45
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA.....	45
3.3 AMOSTRA.....	45
3.4 PROCEDIMENTOS.....	45
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	46
5 DISCUSSÃO.....	47
CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS.....	56
ANEXOS.....	58

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar os benefícios da formação continuada e seus reflexos na conduta ética pessoal e profissional dos Delegados de Polícia. O método utilizado foi o quali-quantitativo, incluindo uma pesquisa de campo aplicada em 20 indivíduos (Delegados de Polícia), profissionais residentes na cidade de Curitiba, Estado do Paraná, Brasil, cuja idade variou entre 30 e 50 anos, por meio de instrumento de pesquisa (questionário) com 5 questões objetivas e subjetivas. Incluiu ainda a revisão da literatura com consulta em obras jurídicas especializadas de organismos públicos nacionais, artigos, pesquisa em *sites da Internet*, e outros específicos como o Sistema *Scielo*, Constituição Federal, Código de Ética dos Delegados de Polícia, Regulamento da Polícia Civil, bem como a observação empírica em campo. As conclusões do estudo permitem relatar que os convênios efetuados entre a Instituição da Polícia Civil com Universidades públicas e particulares, para o ensino, educação, promoção e produção do conhecimento merecem uma reanálise nas questões-ético-profissionais, no sentido de proporcionar aos Delegados de Polícia uma atualização mais acurada no conhecimento, visando atender as demandas modernas e globalizadas, apresentadas pela ideologia do crime em pleno século XXI. Por fim, que a Secretaria de Segurança Pública oferece cursos que possibilitam em algum grau a formação do profissional enquanto estiver disponível e à serviço do Estado, em favor da sociedade.

Palavras-chave: Ética; Delegados de Polícia; Educação continuada; Formação ética.

1 INTRODUÇÃO

Da necessidade de se estudar as questões que envolvem a ética e sua relação com a profissão advém a possibilidade de se levantar questionamentos que postulem novas estratégias para uma conduta mais coesa e ilibada, seja no campo individual ou profissional, seja âmbito da empresa pública.

A gestão da coisa pública requer que seus profissionais estejam muito bem preparados para fazer frente na dinâmica de problemas que se lhe apresentam diariamente, oferecendo, assim, ao cidadão e ao Estado, um trabalho fundamentado no conhecimento, pautado na ética e na boa conduta, requisitos necessários e indispensáveis para os Delegados de Polícia.

Ao se conceber o alto nível de especialização no desenvolvimento das condutas criminosas surgidas a partir do século XX, e dos crimes praticados pelos indivíduos também neste século (XXI), urge abstrair do elemento “ética”, trazendo para o bojo de responsabilidade da Instituição, maior comprometimento da gestão em suas Unidades Policiais, a qual é feita por indivíduos que recebem do Estado o poder para governar em seu nome.

Há a necessidade premente dos profissionais que fazem parte da corporação que presta serviços de segurança pública se especializarem mais continuamente para acompanhar a evolução criminológica proporcionada pelo uso impróprio de métodos cada vez mais modernos e sofisticados, em que se faz o uso de instrumentos tecnológicos como celular, *Internet*, mídia – e seqüestro por intermédio destes meios -, aumentando consideravelmente o índice de indicadores

com solução incompleta, oferecidos pelos profissionais da SSP à sociedade brasileira.

A nova postura tecnológica atribui ao agente com volições criminológicas maior facilidade quando se trata da comunicação virtual, hoje obtida em tempo real, favorecendo a invasão em banco de dados para o desvio ou mesmo a cópia de informações, invasão a *sites* de bancos para o desvio de dinheiro das contas de seus respectivos clientes. Assim, a prática de delitos foi facilitada com o avanço tecnológico e mesmo a utilização de veículos cada vez mais ágeis e potentes, tornando o agente criminoso mais preparado, veloz, ardiloso e cruel nas suas atitudes perante a sociedade civil e pública, exigindo do profissional uma formação tanto moral como ética muito mais adequada às situações que se lhe surgem.

Nesse sentido, este trabalho preocupa-se com a qualidade de formação do Delegado de Polícia para o oferecimento de serviços mais especializados, enquanto representante do governo perante estes dois escopos. Todavia, a produção de serviços mais qualitativos, consubstanciados e fundamentados no conhecimento e na ciência, por meio da formação de profissionais com uma postura gerencial atualizada, favorecerá tanto a Instituição como ao usuário, tornando o profissional cumpridor de seu dever com ética, conforme recomenda o Código de Ética do Delegado de Polícia.

O planejamento do modelo de ensino praticado na Escola Superior da Polícia Civil deve apoiar-se nas questões ético-educativas, na produção de um saber mais responsável e científico, que encaminhe e norteie o educando no cotidiano de seus labores profissionais, visando atender as lacunas de serviço apresentadas pela empresa pública nas Unidades Policiais, fazendo com que o usuário torne-se um

cliente inteiramente satisfeito, com o desejo de buscar nas Unidades Policiais maior grau de resolução para os problemas que ali apresentam.

O mediador do conhecimento, pautado ciência e nas novas tecnologias como instrumentos educacionais facilitadores, pode oferecer serviços de ensino mais qualitativos, regado à competência profissional e ao cumprimento de seus deveres perante sua Instituição, perante a Secretaria de Segurança Pública, por consequência, perante toda a sociedade.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O trabalho desenvolvido pela universidade, ou seja, o ato de educar o aluno ou o profissional por meio dos saberes escolares-acadêmico-científicos deve proporcionar aos seus envolvidos um melhor gerenciamento das práticas laborais, especialmente aquele relacionado à ética profissional dos Delegados de Polícia.

A Polícia Civil, ao identificar a necessidade da educação continuada para seu corpo, engendra para si mecanismos que desvelam a ausência de ética e a má formação do profissional, efeito pelo qual as organizações públicas perecem contemporaneamente quanto aos seus objetivos, missão e rigor no cumprimento de ações mais céleres e éticas.

Os saberes universitários quando, literalmente, incorporados às mentes dos gestores que desempenham funções públicas, têm como finalidade articular novas resoluções para problemas que antes nem sequer eram percebidos ou identificados, maior celeridade nas atividades, ética, objetividade, respeito e equidade. Tais prerrogativas são indispensáveis para a sociedade, considerando que esta se encontra organizada dentro de um contrato social para o bem-viver, mas que carece

respostas imediatas. O gestor público deve buscar o imediatismo, ou seja, respostas rápidas nas suas atividades para fazer frente à escalada criminológica.

Sob este enfoque, o trabalho busca conhecer: como o estudo sobre os benefícios da formação continuada e seus reflexos na conduta ética pessoal e profissional dos Delegados de Polícia pode influenciar para que a corporação da Secretaria de Segurança Pública se torne mais ética em suas ações, resultando em vantagens para toda a sociedade?

1.2 JUSTIFICATIVA

Diante da apresentação da abordagem, o estudo justifica-se em busca de estratégias institucionais que contribuam para o oferecimento de solução para a ineficácia, tanto na produção do conhecimento, bem como para a existência de profissionais mais éticos e comprometidos com a organização, visando a realização de serviços mais qualitativos, valorizando toda a corporação da Secretaria de Segurança Pública.

De outro modo, entende-se que a educação continuada é de importância vital para o aperfeiçoamento dos Delegados de Polícia, estendendo-se tais benefícios aos demais da equipe à qual comandam. Todavia uma organização, ao contratar seus colaboradores, espera durante o período da ativa resultados compatíveis com as necessidades e exigências de cada função e, ao estarem inaptos terminam por praticar ações antiéticas e isso demonstra não apenas uma má formação do sujeito, mas também repercute no comprometimento do trabalho que a organização oferece ao cidadão.

Para Sá (2000), “a conduta do ser [humano] é uma resposta a um estímulo mental, ou seja, é uma ação que se segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variável, também pode ser observada e avaliada”. No entanto, segundo o mesmo autor, tais respostas aos estímulos nem sempre são as mesmas, variando sob circunstâncias e condições, assim, não deve ser confundida com comportamento¹.

A Ética preocupa-se em estudar a ação comandada pelo cérebro, podendo esta ação ser observável e variável, o que representa a ação humana (SÁ, 2000).

Passos (2004) descreve que todas as organizações possuem uma filosofia, à qual dá um norte a ser seguido. A filosofia da empresa define a missão da organização, os objetivos que pretende atingir e sua forma de gestão, os papéis a serem desempenhados, prescrevendo normas, leis e regras a serem seguidas e os comportamentos admitidos ou refutados. Assim é definido o funcionamento de uma organização, seja de forma consciente ou inconsciente.

Segundo Passos (2004), na Idade Contemporânea a ética apresenta-se como forma de reação contra o formalismo das teorias modernas, a favor de um mundo concreto, histórico e do ser humano como “ser real”.

Idéias e valores expressos no comportamento de um empresário, vendedor ou gestor de negócios de um órgão público nada mais são que sua ação representada por meio de constructos histórico-sociais, mas agora articulada num processo intersubjetivo, interagindo no meio social e entre pessoas, desde sua trajetória familiar, educacional, esportiva, profissional ou religiosa. É composto pelo espírito da época remanescente, ou seja, pelos valores, anseios e princípios que vigoraram em determinado momento, suas condições econômicas e sociais, ou seja,

¹ O comportamento também é uma resposta a um estímulo cerebral, mas é constante, ou seja, ocorre sempre da mesma forma, e, nisso, diferencia-se da conduta. Pois esta sujeita-se à variabilidade de efeitos (SÁ, 2000, p. 24).

o indivíduo, no bojo da instituição, traz consigo toda sua trajetória de vida, seja qual for, por isso, urge a necessidade dos gestores saberem lidar com as várias condutas, lapidando, em princípio, a sua propriamente (PASSOS, 2004).

Sendo assim, a reação dos funcionários e dos clientes, neste caso, o cidadão, torna-se um elemento indicador sobre o tipo de valor que orienta a empresa e que normalmente faz parte das idéias e valores imbricados na mente dos principais gestores organizacionais.

As empresas ainda se encontram distantes da ascensão de valores que orientem uma gestão mais humana, capaz de colocar o bem social e a ética como meta de vida primeira. Neste aspecto, Vasconcelos *apud* Passos (2004) mencionou “que toda ação racional pressupõe uma ação ética, ou seja, uma ação ética engloba um conjunto de valores que orientam a escolha de uma alternativa da ação”.

Diante do exposto, este trabalho vem oferecer uma percepção aos leitores de como a educação continuada é importante para a formação da conduta ética dos Delegados de Polícia, sem a qual a SSP deixaria, sem dúvida, de realizar serviços mais sérios com influência significativa para toda a população. Isto é, não que os Delegados não tenham uma boa formação, mas sim porque a áurea do ser humano, desde sua concepção, é vulnerável, sujeita à influência do meio, portanto, faz-se necessária a lembrança contínua do comportamento ético em âmbito empresarial, pois assim o Estado é visto, como um gestor da coisa do povo.

1.3 OBJETIVOS

Como objetivos de estudo este trabalho busca:

1.3.1 Objetivo geral

- identificar os benefícios da formação continuada e seus reflexos na conduta ética pessoal e profissional dos Delegados de Polícia.

1.3.2 Objetivos específicos

- conhecer a ética como ciência;
- relacionar como o comportamento antiético interfere negativamente nas relações pessoais, profissionais e sociais, repercutindo na imagem da organização;
- demonstrar como estratégias organizacionais (formação continuada) produzem indivíduos mais comprometidos e organizações mais eficazes, tornando-as mais competitivas e o intercâmbio de relações mais harmônico;
- identificar, a partir de uma pesquisa de campo, os benefícios da formação continuada.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo tem como finalidade principal abordar a questão da ética e da formação continuada como contributo aos gestores de empresas públicas ou privadas e, neste trabalho, o estudo será focado com ênfase às primeiras.

2.1 A ÉTICA COMO CIÊNCIA

A ética como ciência examina teoricamente as ações humanas, visando uma perfeição mais integral do homem, conduzindo-o à felicidade terrena. É o princípio que rege aplicações específicas nos diferentes campos, profissional, político e privado (STUKART, 2003).

A deterioração das relações pessoais e profissionais contemporâneas advém, em grande parte, da antieticidade regada a ausência de virtude, princípios, valores, educação adequada e continuada, injustiças, julgamento antecipado ou deturpado sobre múltiplas questões, resultando na quebra do sigilo e descomprometimento profissional, amizades desfeitas, danos ambientais, entre muitos outros fatores.

A ética, preocupada com estes questionamentos, defende o direito a garantia de liberdade, dignidade, solidariedade, sexo, tolerância, equidade e justiça em uma sociedade democrática (KREMER, 1989).

A ética contribui para a definição da conduta de inúmeras profissões, englobando aspectos como suborno², aborto, eutanásia, manutenção de aparelhos

² O comprador que aceita suborno torna-se corrupto e desonesto, age com má fé e fraude em relação ao seu empregador. É classificado como ímprobo, doloso e estelionatário, com

ligados para a manutenção da vida, sendo problemas de origem ética e de relevância econômica. Neste sentido, verifica-se que a moral é a regra geral para o comportamento adequado do gestor e do profissional (WALLS, 2001).

A garantia da liberdade produz o pensamento e a ação livre no homem, assim, o bem realizado pela vontade humana inclui a virtude e felicidade. O procedimento ético implica em escolhas, na seleção de alternativas com maior grau de resolutibilidade, visando aumentar o nível de qualidade de vida das pessoas, bem como proporcionar aos indivíduos maior grau de felicidade humana (SEGRE, 2002).

A reflexão ética obriga ao indivíduo, sistema, empresa ou governo a efetuarem escolhas, dispondo das múltiplas soluções possíveis, que correspondam aos critérios de eficácia, eficiência, equilíbrio entre custos e benefícios, sobretudo, que priorize a equidade e a moralidade (SOARES, 2002).

A consciência moral depende da capacidade humana e esta depende da educação. A moralidade é freqüentemente mais assimilada do que ensinada. A mídia tem contribuído para influenciar desproporcionalmente a ética.

Stukart afirma que a moral abrange de modo absoluto, conceitos éticos primordiais, objetivos e prescritivos, válidos por todos e está baseada em preceitos religiosos ou em leis naturais. Acrescenta que os dez mandamentos recebidos por Moisés no Monte Sinai possuem valor absoluto e universal. Outros preceitos, segundo o autor, passam a ser secundários na esfera da conduta humana.

A ética na sua integralidade, tal como o ouro puro sob a fusão de 1.063°C, funciona universalmente da mesma forma. Embora o ouro, sob o ponto de vista dos diferentes profissionais (joalheiros, financistas, fabricantes de produtos eletrônicos), possa variar conforme sua utilidade, época, ou local e grupo que o utiliza, os

conseqüente dever de ser punido. A improbidade constitui sempre séria violação dos deveres do empregado, pouco importando o valor do objeto (Ac. 3ª Turma do TST de 01.03.1971, Processo nº. RR-4.632/70) – (STUKART, 2003).

conceitos relativos e válidos para determinado grupo (família, tribo, associação, empresa ou nação) podem variar conforme a posição geográfica ou a época (LEVINE, 1999).

A atitude tomada para a realização de uma determinada tarefa pode certamente diferenciar-se entre um indivíduo e outro, todavia, uma correta avaliação sobre os riscos de ser pouco ético deve ser adotada antes da tomada de decisão, visando a produção de uma ação que não sirva apenas para si, mas também para os demais, bem como para as futuras gerações (LEVINE, 1999).

A responsabilidade pelos eventuais prejuízos, resistência profissional, ambiental e social da ação, agradabilidade para todo o corpo social envolvido na ação, direitos humanos, urgência, regeneração do ambiente de subtração dos meios para a realização da ação, possibilidade mínima de intervenção da natureza e soluções econômicas viáveis são prioridades que reconduzem a pensar o seguinte: “o que não quer que façamos a você, não faça aos outros” (STUKART, 2003).

Os Códigos de Ética variam de acordo com a profissão, com as raízes, valores e estilos diferentes, através dos tempos e de acordo com os grupos, cujas mudanças advêm das mais diferenciadas necessidades e também para aperfeiçoar as relações, visando o bem geral do grupo.

A moral estabelece os comportamentos lícitos e ilícitos em determinada época e pontos da terra, defende a convivência e sobrevivência harmônica. Tem como objetivo desempenhar a função de preservação do grupo. Os grupos, hoje, precisam dos Códigos de Ética para disciplinar a escalada crescente das condutas humanas, levando-os a um agir mais consciente e responsável.

A ética já existia na Grécia desde o período de Platão e Aristóteles, existe nas religiões de todos os gêneros e em todos os lugares do mundo pregam um

Código de Ética prescrito por Deus, filósofos desvinculados de qualquer religião professavam e professam uma ética divina. Assim, para Voltaire, a moral é a mesma entre todos os homens que usam a razão. Acrescentou ainda que “a única medida boa ou má moral é o bem da sociedade”, “a ética vem de Deus, assim como a luz”, a conduta certa é a conduta útil e que atinja o bem (STUKART, 2003).

Teoristas afirmam que o surgimento da ética e da linguagem adveio da necessidade dos sujeitos regularem uma vida em comum mais harmoniosa. A mentira, o roubo, a inveja, o suborno, a dureza e rispidez de atitude foram consideradas praticas ruins por prejudicar o grupo. Hoje, embora este tipo de atitude persista nos mais diversos meios organizacionais e familiares, encontra resistência em estabelecer-se definitivamente quando se depara com uma cultura mais refinada (SEGRE, COHEN, 2002).

A difusão do conhecimento através dos meios acadêmicos formais, ou informalmente, por meio das famílias e da mídia, bem como o lastro atingido através do incentivo à pesquisa e extensão, está mudando a realidade mundial e local, diferenciando-se substancialmente a “razão” do agir como fator preponderante nas relações profissionais, políticas, sociais e comerciais (SEGRE, COHEN, 2002).

A ética teve sua origem na religião, na intuição humana e na reciprocidade, atravessando os séculos, por isso, é desejável que cada família, sociedade e Estado tenham suas instruções éticas, adaptadas ao seu comportamento específico. A ética tem atingido um crescimento sem limites, a norma é produzir qualidade, embora demore maior tempo (STUKART, 2003).

Pensadores modernos investem no pensamento dos filósofos da antiguidade. Sócrates enfatizou que a sabedoria é uma virtude, o mal, a ignorância.

O Direito e a ética regulamentam as relações entre os homens por meio de normas, transmudam de acordo com a evolução da cultura humana, são cumpridas de acordo com a convicção individual, mas normas jurídicas precisam ser cumpridas embora um indivíduo a considere injusta, por isso, a sociedade deve cobrar dos responsáveis pela elaboração, um conteúdo mais condigno com a realidade vivida (STUKART, 2003).

Desta forma, tendo o comportamento ético como parâmetro, faz-se necessário compreender como o comportamento antiético pode interferir no sucesso das organizações e também no relacionamento entre os profissionais, repercutindo em danos para todos os envolvidos.

2.2 ORIENTAÇÃO PARA A FORMAÇÃO DO POLICIAL CIVIL

A Lei Delegada nº. 100, de 03 de julho de 1973, que dispõe sobre a estrutura da Secretaria de Justiça e Segurança Pública, cria a Escola de Polícia. A função desta Instituição é a formação, aperfeiçoamento e especialização técnico-científico e cultural dos funcionários da Secretaria. A competência, os órgãos administrativos e suas atribuições, regimento escolar, plano de ensino e outros são regulados pelo Decreto nº. 2.089, de 18 de agosto de 1975, que dispõe sobre o Estatuto da Escola de Polícia.

As medidas de promoção cultural e qualificação profissional contidas na Lei Delegada nº. 100, aparentemente contrastavam com os “anos de chumbo” e de arbítrio que se viveu na década de 1970 no Brasil; por outro lado, criar regras para a formação dos policiais significava o controle sobre o processo de formação e a garantia da produção de um profissional adequado às exigências da época. Com a

abertura democrática no Brasil, o poder e o abuso das polícias são questionados, e as Academias de Polícia Civil (antigas Escolas de Polícias) passam a desempenhar o papel de (re)educação e elaboração de novos valores junto aos novos e aos antigos policiais, como diz Comparato (1996, p. 108) sobre a ética na segurança pública e o papel da Academia de Polícia:

É preciso enxergar a ética nesse quadro amplo que é o quadro político, que é o quadro social, e em função da segurança, que não se limita, simplesmente, à esfera do crime, à prevenção contra a atividade criminosa [...] implica uma mudança de mentalidades, no povo e na polícia [...] e a educação, nesse caso, é um trabalho longo, fatigante, e que precisa ser cuidado, evidentemente, pela Academia de Polícia. Mas muito mais do que isso, através dos meios de comunicação de massa, a polícia e o povo podem e devem dialogar.

A conjuntura política aponta para a consagração dos direitos humanos e o controle dos abusos policiais, sendo estes um dos desafios da formação policial no regime democrático.

O desafio de transformar mentalidades na polícia civil encontra vários obstáculos, um deles criado pelo próprio ensino policial baseado nas antigas práticas: atitudes de desconfiança acompanhada pela hostilidade do policial em relação à população, a representação de uma sociedade como um lugar “ruim” e a expectativa de que essa sociedade está pronta a agir contra o policial. Contudo, as Academias de Polícia nos últimos anos têm modificado a forma de seleção dos novos policiais, a estrutura curricular e o perfil dos seus professores; além disso, os motivos que conduzem os novos ingressantes na atividade policial não são apenas os fatores sócio-econômicos, a atividade tipicamente masculina (a qual reforça os elementos de violência e tortura), a noção de onipotência sobre a sociedade, mas também o objetivo de compor uma instituição democrática, não apenas legalista, mas justa, defensora dos direitos humanos e próxima do cidadão. É interessante

observar a existência de valores ambíguos na personalidade do policial, quer novato ou antigo.

A seleção de novos policiais visa não apenas preencher as vagas originadas pelas necessidades do sistema de segurança, mas transformar a cultura policial, muitas vezes, reforçada na desinformação, no baixo grau de instrução escolar e na “ausência” de elementos inibidores da violência dos policiais, contrastando com o elevado nível de informação, alto grau de formação escolar e uma vigilância (controle) cada vez maior da sociedade sobre os novos quadros policiais.

Esses aspectos marcam os novos e velhos policiais na polícia civil, além das mudanças nos discursos daqueles sobre suas futuras atividades profissionais. Embora a forma de pensar e agir dos “novatos” tenha influência humanista, adquirida nas escolas secundárias e nas universidades, a cultura organizacional e os métodos dos antigos policiais refletem o campo policial como lugar de disputas, não apenas no distrito, mas na própria elaboração de uma política de segurança.

Com o objetivo de humanizar e profissionalizar os policiais brasileiros, os cursos de formação policial passam a ter diretrizes de políticas governamentais. Em 1986, o Ministério da Justiça elabora o Programa Nacional de Direitos Humanos que aponta ações para o aperfeiçoamento desses cursos, dentre eles pode-se destacar:

- Estimular o aperfeiçoamento dos critérios para seleção, admissão, capacitação, treinamento e reciclagens de policiais;
- Incluir nos cursos das Academias de Polícia matéria específica sobre direitos humanos;

- Incentivar programas de capacitação material das polícias, com a necessária e urgente renovação e modernização dos equipamentos de prestação da segurança;
- Apoiar programas de bolsas de estudos para o aperfeiçoamento dos policiais (BRASIL, 1986, p. 1617)

O esforço na implementação dessas ações gerou o “Projeto Treinamento para Profissionais da Área da Segurança do Cidadão” com os seguintes objetivos:

- Identificação das necessidades de formação, aperfeiçoamento e especialização de pessoal das polícias federais e estaduais;
- Proposta de compatibilidade dos currículos, visando permitir o princípio de equidade dos conhecimentos e a modernização do ensino policial (BRASIL, 2000, p. 6).

Este estudo apresenta uma proposta de currículo básico para a formação dos profissionais da área de segurança do cidadão constituída de uma base comum e de uma parte diversificada. Os aspectos pedagógicos e profissionais devem atender o perfil desejado de profissional que, de acordo com as necessidades de cada região, deve responder às “[...] expectativas da atuação profissional em relação às tarefas a serem desenvolvidas na função que ocupará” (BRASIL, 2000, p. 11).

Uma das competências básicas requeridas e desenvolvidas no processo de formação é “o enfoque moral e ético que permitirá ao profissional da área da segurança compreender o seu papel de cidadão responsável pela segurança de outros cidadãos” (BRASIL, 2000, p. 12).

Os objetivos da formação da base comum e da parte diversificada do currículo básico são:

1. garantir a unidade de pensamento e ação; e

2. atender as especificidades de cada curso e as peculiaridades regionais e locais

Para alcançar esses objetivos é recomendada uma carga horária não inferior a 380 e nem superior a 500 horas/aula. Cada área de estudo tem premissas específicas:

- A missão consiste em apresentar ao policial os fundamentos políticos, éticos e filosóficos de sua atividade, bem como o contexto sociológico, psicológico e cultural responsável pela criminalidade e a violência;
- A Técnica Policial aborda métodos e técnicas utilizados pelos policiais, bem como a sua integração com as diversas áreas de interesse da atividade policial;
- A Cultura Jurídica Aplicada subsidia de elementos jurídicos necessários para a interpretação das leis;
- A Saúde do Policial inclui uma atenção especial à saúde física e psicológica do policial;
- A Eficácia Pessoal tenta otimizar a capacidade de equacionar problemas através de soluções alternativas e adequadas a cada situação;
- A Linguagem e a Informação pretendem auxiliar o policial no uso das informações estratégicas à sua atividade;

O estudo sobre os cursos de formação da Academia de Polícia, com base em dados da ADEPOL, permite conhecer o perfil dos alunos selecionados para o concurso. Ou seja, esses dados podem apontar para um período maior de permanência das mulheres no sistema de ensino e para uma rejeição às atividades

policiais, uma vez que o cargo de Delegado de Polícia é encarado por muitos como uma atividade cartorial.

Estes parâmetros são referenciais para os cursos de formação de profissionais da área da segurança do cidadão no Brasil. Os policiais ingressam na Academia de Polícia Civil, instituição responsável pela organização dos cursos de formação dos policiais civis mediante concurso público para os cargos de agente, escrivão e delegado de polícia, com a exclusão de candidatos que têm apenas a Ensino Médio. Um dado significativo dos policiais do Estado do Piauí, por exemplo, é que, dos que efetivaram matrícula nos cursos de formação de agente e escrivão de polícia na Academia no ano 2000, 56,3% cursavam a faculdade e 19,6% tinham seus cursos concluídos. Na turma de 2003 os dados foram semelhantes, 61,25% cursavam a faculdade e 17,5% tinham formação superior. Já grande maioria dos alunos do curso de formação de agente e escrivão tinha o curso superior concluído ou em conclusão, revelando que a distinção entre agentes, escrivães e delegados para outras atividades profissionais, sendo outro problema da polícia, a transitoriedade dos policiais de melhor formação.

A comparação entre os candidatos a agente, escrivão e ao cargo de delegado de pode ocorrer pelo desnível de escolaridade. Porém, percebe-se que a mesma empáfia existente nos cursos de Direito nas faculdades em relação aos outros cursos da área de humanas é reproduzida no interior da Academia.

Os dados escolares são positivos, entretanto, a baixa média de idade e a boa qualificação associadas a uma carreira de difícil execução, alta-tensão e baixos salários geram a emigração polícia está localizada na hierarquia e no *status* que os cargos oferecem. Na Academia de Polícia, a diferença entre o grupo constituído pelos agentes e os escrivães e o outro composto pelos delegados é notória. Há

exigência do uso de traje social e gravata para os últimos, enquanto os primeiros recebem a orientação de vestirem uma camiseta com o símbolo e o nome da instituição e calça jeans, além disso, alguns dos alunos do curso de delegado são convidados para ministrarem aulas nos cursos de formação de agente e escrivão, em especial, as matérias jurídicas.

A representação social da função que irão exercer é outro elemento de distinção entre os dois grupos. Para a maioria dos alunos do curso de formação de delegados, a função que irão assumir é uma espécie de uma gerência: solicitar papel, combustível para as viaturas, notar ausência de servidores e, na presidência dos inquéritos, coletar informações dos policiais. São atribuições do cargo de Delegado de Polícia Civil:

- Exercer atividade de autoridade policial;
- Determinar a execução de todos os procedimentos administrativos e legais, visando o bom (sic) desempenho das atividades de polícia judiciária.

Como exemplo dessa concepção, um dos alunos do curso de formação de delegado, quando solicitado a responder sobre uma atividade que exigia a habilidade de percepção e de investigação e o contato direto com os bandidos, disse que para isso existiam os agentes de polícia. Sendo assim, ao se ministrar esse tipo de curso e mediante a conduta de distanciamento do Delegado, o relacionamento entre os dois grupos fica distante, distanciando-se também o diálogo entre ambos.

Nesse contexto, percebe-se que as diferenças entre os policiais aumentam na medida em que tomam conhecimento das atividades do campo policial e do sistema de segurança pública. Neste sentido, o currículo, as disciplinas, a ordem dos blocos e o estágio nas Delegacias são peças fundamentais na constituição do

pensamento dos policiais envolvendo teoria e prática. A disciplina “Delegacia Modelo” consiste na prática policial nas Delegacias da Polícia Civil, busca atender as especificidades da área de atuação profissional do agente, do escrivão e do delegado de polícia civil, associando teoria e prática.

Os currículos e seus conteúdos partem do princípio que, criando representações e nelas se apoiando, o homem capta as conexões internas do objeto, numa atividade relativamente independente da atividade prática produtiva direta, imbuída de um caráter teórico (SAVIANI, 2000, p. 55).

A análise da composição dos quadros de disciplinas dos cursos de formação aponta para certo distanciamento das Bases Curriculares e do Plano Nacional de Segurança Pública, publicado em 2001.

Uma breve reflexão sobre os projetos de formação revela a falta de preocupação em definir o perfil de profissional a ser formado pela Academia. As disciplinas de caráter humanístico e geral têm baixa carga horária e são mal distribuídas na grade curricular.

O currículo preocupa-se em atender à exigência legal que aponta a obrigatoriedade do curso de formação na ACADEPOL para os concursados para os cargos de policial civil e terminam por reproduzir as práticas policiais tradicionais. Estas últimas são transmitidas pela organização da grade curricular, pelas regras institucionais da Academia e pelas práticas e discursos dos professores.

A metodologia dos cursos sugere aulas expositivas, leitura e discussão dos textos, estudo em grupo, consulta e pesquisa, seminários, exposições dialogadas, filmes, projeção de slides, etc. Contudo, a predominância é a da metodologia tradicional. O uso exagerado de aulas expositivas, a distância mantida entre professor e aluno e a simbologia da figura do professor-autoridade realçada pelo

Manual do Aluno da ACADEPOL que diz que os alunos deverão levantar-se e permanecer em atitude respeitosa sempre que um professor ou autoridade entrar em sala de aula refletem a opção institucional. Essa postura foi percebida por um dos alunos do curso de formação. Nesse sentido, comenta-se então que os professores, sob um ponto de vista mais dinâmico devem ser escolhidos segundo o fator capacitação, grau de intelectualidade, conhecimento prático e eticidade, para que na verdade sejam chamados de professores, ao contrário, são instrutores apenas.

A didática adotada pode ser um exemplo do conteúdo utilizado em sala de aula e para muitos professores, a própria vivência. Os professores, de um modo geral, delegados ou da área policial, professores de investigação, comissários ou agentes de polícia devem passar o que estão vivenciando na prática.

A força da experiência/vivência reduz a capacidade inovadora em conteúdos técnicos e humanísticos que a Academia de Polícia pode transmitir. A experiência é a própria visão de mundo impregnada na pele dos policiais.

Parece um tanto paradoxal questionar o uso da experiência prática em sala de aula. O fato é que, geralmente, a experiência é conservadora e significa uma prática sem inovações tecnológicas e de desrespeito aos direitos humanos e a explicitação do modo de reprodução das práticas policiais tradicionais.

Tal modo de reprodução é transmitida em sala de aula, a Academia deve formar uma camada de alunos e professores com um leque de conhecimento muito grande, porém, alguns não podem ir à Academia, mas outros que vêm a oportunidade de estar na Academia devem preparar a disciplina visando formar uma camada bem diferente da atual, cuja filosofia utilizada deve ser com base na perspectiva moderna e não antiga. Mas a ideologia empregada ainda tem sido retrógrada, deixando a desejar.

Hoje, as camadas que adentram as Academias precisam superar as expectativas impostas pela própria Academia. Neste sentido, a opção por uma metodologia tradicional e a omissão explícita de um perfil profissional democrático do discente, por parte dos professores e da Academia, apontam para uma formação vertical e reprodutora de práticas autoritárias.

Outro aspecto é a proporção carga horária/conteúdo por área profissional. As três categorias profissionais: agente, escrivão e delegado de polícia, apesar de serem policiais civis, exercerão papéis diferenciados no campo policial. Esta diferenciação não é refletida no currículo e na grade curricular. A homogeneidade na formação permite uma unidade de pensamento, ao mesmo tempo em que não atende as especificidades de cada área profissional. No caso do escrivão de polícia, que tem uma atividade burocrática no uso quase exclusivo da linguagem e da informação, o seu curso propicia apenas quarenta horas/aula para essa área de estudo e cento e cinquenta horas/aula para cultura jurídica e técnica policial. Uma minoria entre os escrivães sai do curso preparado para auxiliar o delegado na peça do inquérito. A não preocupação curricular com as especificidades das áreas profissionais é refletida na ausência da parte diversificada, responsável por estes conteúdos, pelos aspectos regionais, locais, raciais e de gênero. A percepção por parte dos novatos de que o ensino segue uma rotina distante das transformações sociais não demora a se instalar.

Os “novatos” alunos da Academia de Polícia Civil devem ser envolvidos no cenário onde todos os personagens são importantes, com exceção deles próprios, os professores (geralmente delegados e peritos criminais). Esses professores, em regra geral, revelam uma postura autoritária e de pouca comunicação com os alunos e influenciam na relação posterior entre policial e o cidadão no dia-a-dia.

Os iniciantes assimilam rapidamente que sua inserção no mundo policial depende da aceitação das práticas e das normas da organização policial.

O ensino policial é baseado no conhecimento jurídico e técnico, justificando a predominância nos quadros das ACADEPOL's (Academias de Polícias) de bacharéis em direito e de policiais, todavia, os procedimentos de transmissão de conhecimento são precários, principalmente, por parte do corpo docente, possibilitando a substituição do ensino jurídico e técnico pelo testemunho da experiência profissional, muitas vezes, carregada de violência e tortura. Como exemplificação dessa prática, evoca-se Mingardi (1992) que relata sua experiência como aluno da Academia de Polícia Civil de São Paulo.

Segundo ele, os delegados professores:

[...] “ensinam” as regras sobre quem vai para o “pau” e como aplicar a tortura. Os policiais que batem em todos os presos, como os ricos, os criminosos com dinheiro, pessoas de posição social, terminam tendo problemas no interior da instituição e, conseqüentemente, sendo exonerados. Os “novatos” percebem que a experiência policial tem ascendência sobre o ensino jurídico e técnico, aumentando suas expectativas para o contato com a prática policial no distrito.

Para representativo número de delegados propor estes conteúdos, pelos aspectos regionais, locais, raciais e de gênero nem sempre funciona. A percepção por parte dos novatos de que o ensino segue uma rotina distante das transformações sociais não demora a se instalar.

Para um representativo número de delegados, professores e policiais que estão nos distritos, a influência da Academia na formação é pequena, uma vez que a prática é supervalorizada, como diz Bretas (1997, p. 83):

Se existe hoje uma preocupação acentuada em oferecer a novos policiais um treinamento mais adequado e melhor direcionado para temas com respeito aos limites legalmente estabelecidos de sua atuação, um dos pontos mais

difíceis de quebrar será certamente o outro aprendizado, que é oferecido quando o novo policial passa da escola à rua, onde as verdades da profissão são apresentadas de forma muito diversa. Apesar do aprendizado da sala de aula e da ampla autonomia na execução de suas funções, a prática policial é extremamente condescendente com atitudes, muitas vezes legais, porém, injustas diante do indivíduo. Além disso, os policiais perdem o hábito de questionar uma ordem, o agente policial abandona com facilidade suas ações, e mesmo quando os antigos percebem uma injustiça, conformam-se, Considerando-a necessária e "natural", afinal de contas, é seu método de trabalho. Os novatos aprendem na Academia que o ideal, o dever ser é algo extremamente difícil de ser conseguido e, muitas vezes, o tempo e os recursos técnicos disponíveis são incompatíveis com o desejado.

Nesse sentido, entende-se que a prática policial é influenciada pela instrução recebida, pelos princípios éticos imbuídos no indivíduo e também pelas situações que se lhe apresentam enquanto profissional à serviço da humanidade, e que esta é vulnerável nas suas condutas, bem como o próprio profissional.

2.3 COMPORTAMENTO ANTIÉTICO: REFLEXOS PESSOAIS, PROFISSIONAIS E SOCIAIS

A Polícia Civil deve fiscalizar mais rigidamente o modo de atuação de seus gestores e zelar pela boa qualidade do relacionamento no ambiente de trabalho e pelo respeito à dignidade humana, sendo que estes profissionais, além de servir de modelo de conduta social, são profissionais nomeados por meio de competência para reprimir a sociedade quando de suas ilicitudes. No entanto, os modelos de gestão desenvolvidos contemporaneamente ainda mantêm culturas de relações desumanas e aéticas, predominando condutas negativas, estigmatizadas e dominadoras, chegando a negligenciar o abuso, desde que a situação resulte em benefícios não para a instituição propriamente, mas para alguns dos cidadãos, seja para premiar o orgulho de tornar-se o "vencedor" ou para o atingimento de benefícios diversos (HIRIGOYEN, 2002).

Pesquisadores da medicina moderna têm alertado para o aumento freqüente de doenças que se desenvolvem em virtude da existência de processos antiéticos, ocorrendo o sucateamento do indivíduo, bem como a degradação dos serviços públicos. Nesse sentido, a Polícia Civil urge em buscar estratégias, através de planejamento do Departamento de Recursos Humanos, para orientar os gestores sobre quais os aspectos que podem ser considerados aéticos, quais prejuízos a organização poderá obter e, principalmente, quais as emboscadas que a própria situação antiética desenvolvida pelo gestor pode colocar-lhe, abstraindo sua autonomia, privando-lhe até mesmo do cargo pertinente, tocando, desta forma, na sua imagem pessoal e profissional enquanto sujeito de oportunidades (OLIVEIRA, 2002).

O Estatuto da Associação dos Delegados de Polícia do Paraná (ADEPOL) é um instrumento que orienta e normatiza as condutas que inspiram maior dignidade na ação do Delegado no transcurso de sua atividade, regulando relações pessoais com a classe, poderes públicos e sociedade. Desta forma, cabe ao Delegado cumprir, em primeiro plano, o dever de consciência inspirado na diferenciação cognitiva e espiritual do que é certo e do que é errado, do bem e do mal; em segundo, o dever da ordem jurídica, zelando pela instituição sem preocupação política ou social (PARANÁ, 2004).

A redação dos artigos 1º. e 2º. do Código de Ética da ADEPOL/PR, descreve o seguinte:

Art. 1º: O Código de Ética Profissional do Delegado de Polícia tem por objetivo alertar para normas de conduta e comportamento que devem inspirar suas atividades profissionais, regulando relações interpessoais com a classe, poderes públicos e sociedade.

Art. 2º: Incumbe ao Delegado de Polícia dignificar a classe com seu mais alto título de honra, tendo sempre em vista a elevação moral e profissional, mostrada através de seus atos (PARANÁ, 2005).

Neste sentido, comportamentos impróprios nas relações laborais produzem, além da desarmonia, doenças, desestabilidade nas relações de convivência, prejuízos econômicos e morais para o órgão, provocando o afastamento dos vínculos de afeto existentes entre os colaboradores, a perda do emprego, a descredibilidade do usuário e o prejuízo à toda a Polícia Civil do Estado do Paraná. A atitude tanto pode acontecer veladamente, nos bastidores, por meio da reunião de um grupo de profissionais, como também pode ser produzida abertamente pelo(s) autor(es) – (PARANÁ, 2005).

Observa ainda o Estatuto, artigo 3º, I, II, que o Delegado de Polícia, no dever ético de sua profissão deve:

[...] exercer sua atividade profissional com decência, fundamentada na liberdade de investigação e na dignidade da pessoa humana, sem aceitar pressão ou influência, observando, nas suas funções e fora delas, as normas de ética profissional contida neste Código e na legislação vigente, pautando seus atos por rígidos princípios morais, de modo a se fazer respeitado e estimado por seus colegas, subordinados e pelas partes, preservando sempre a autoridade (PARANÁ, 2005).

A busca pelo gerenciamento dos conflitos entre papéis, sistema, instituição ou indivíduos é uma tendência das gerações mais modernas, que imbuídas de maior conhecimento, intenções mais civilizadas e busca pelo justo, conduzem à reflexão crítica constante para a melhoria dos ambientes e das pessoas. Embora a moral represente os bons costumes, os quais são adquiridos no campo familiar e na escola desde a mais tenra idade, por meio de uma educação familiar sólida; a ética norteie estas relações ao longo de suas vidas; o Direito regule-as, prevenir e admoestar o profissional por meio do órgão competente (educação continuada realizada com seriedade) é necessário, visando o bem maior, o ser humano e o meio social (SOARES, PINEIRO, 2002).

A Corregedoria Geral da Polícia Civil e o Conselho da Polícia Civil são órgãos competentes e destinados a cobrar de seus gestores uma conduta retilínea, improba, ética, não danosa aos interesses sociais, estando regulamentada através do próprio Código de Ética constituído, bem como do Estatuto da Polícia Civil.

Ao ato improbo, iníquo e antiético devem ser aplicadas penalidades além de cabíveis, justas, todavia, prevenir, orientar, ensinar, educar e motivar para o bem é uma tomada de decisão empresarial acertada. Trata-se de uma estratégia de amplitude, representando uma preocupação com o indivíduo e seus familiares, com o profissional e a guarda da moral de seus colaboradores, com a qualidade e precisão no oferecimento do serviço, com a satisfação do cliente e com o repasse de uma imagem positiva da empresa para o usuário, envolve a esfera do cuidar humano e da responsabilidade empresarial frente à sociedade (GABARDO, 2004). Nesse sentido, a inteligência da redação do Estatuto da Polícia Civil, Regime Disciplinar, Capítulo I - Dos Direitos e da Transgressão Disciplinar descreve direitos e deveres em caso de transgressão do servidor policial (PARANÁ, 2005).

Do cumprimento dos deveres profissionais na sua integralidade certamente não advirá a transgressão do gestor. Entretanto, estudos realizados por pesquisadores modernos indicam certo grau de vulnerabilidade na educação familiar, bem como na esfera da educação formal, por consequência, do sujeito profissional na rotina de seu cotidiano laboral, tendo em vista lidar com os mais diversos problemas, sendo de natureza média e grave, oriundos dos mais distintos pontos da sociedade, resultante das questões sociais como: violência, pobreza, miséria, educação, saúde, entre outros (ARCOVERDE, 1999).

A vulnerabilidade profissional pode incluir a aceitação de suborno, concorrência desleal entre colaboradores para a promoção financeira por meio de

meios ilícitos, da auto-imagem ou auto-estima, visando, em grau maior, uma supervalorização do sujeito profissional; a quebra do sigilo; ultraje da moral institucional através de condutas diversas que repercutam no mau profissionalismo da Polícia Civil perante toda a sociedade (STUKART, 2003).

Nesse sentido, a psicologia, a administração, as ciências jurídicas, políticas, sociais e outros ramos do conhecimento têm evidenciado por meio de pesquisas, que o efeito globalização exige de países e de organizações públicas ou privadas maior competência nos processos operacionais, maior precisão e eficiência no oferecimento de produtos/serviços em âmbito nacional, no caso de acordos entre o Brasil e outros países de primeiro mundo, para incentivo à pesquisa, repasse de tecnologias e de recursos. O nível de comprometimento profissional para o desenvolvimento dos serviços públicos e privados influencia largamente na dinâmica de aspectos como lealdade, confiabilidade e exatidão.

Considerando ser o Brasil um país democrático, permitindo a liberdade de pensamento, de ação e reação, pode-se colocar que ainda existem executivos responsáveis pelo alto gerenciamento de Universidades públicas e privadas, da Polícia Civil ou outras organizações também privadas ou públicas, que consideram: apenas um modelo flexibilizado de educação ofertada pela família; o padrão educacional obtido nos bancos acadêmicos anteriormente ao ingresso do Delegado de Polícia mediante concurso; o oferecimento de cursos sem exigência mínima de cientificidade crítica; horários demasiadamente flexibilizados; presença acadêmica formal incompatível com os padrões exigidos pelo Ministério da Educação e Cultura (ME); baixo nível de comprometimento profissional para a docência, sejam suficientes para a eficácia gestorial do Delegado de Polícia na sua trajetória laboral equivocam-se plenamente.

Por óbice, é sabido que atingir “a excelência” na formação familiar em âmbito de Brasil não é fácil, considerando a própria história do Brasil. A educação formal do Ensino Infantil, Ensino Fundamental e Médio é extremamente falha devido às políticas públicas nunca terem atendido e continuarem a não atender os padrões e necessidades individuais ou coletivas de crianças, adolescentes ou adultos, no sentido de preparar o educando para ingressar num campo de trabalho futuro com conhecimento profissional e segurança.

Por derradeiro, a formação universitária - quando pública, o período letivo acadêmico é regado a greves, insuficiência de tecnologias para atender as necessidades acadêmicas, seja na disponibilização de obras recentes ou na informatização, seja em nível de conhecimento científico do educador - com atuação em pesquisas e projetos sociais e de extensão em nível nacional e internacional - nos cursos de mestrado, doutorado e pós-doutorado, sem contar que o acadêmico, não raras vezes, necessita trabalhar para subsidiar seus estudos durante o período universitário.

As universidades privadas são ostensivamente caras, tornando o ensino muito mais mercadológico do que propriamente comprometido com a ciência e formação do educando para assumir um homem responsável que eminentemente está a tornar-se, resultando no sucateamento da formação educacional necessária, contracenando esse cenário com um padrão mínimo de aproveitamento em ambos os casos (CARVALHO, 2000).

Conforme observado, a educação como única fonte de acesso, oportunidade e possibilidades para a transformação dos cidadãos e das sociedades está comprometida, prejudicando a mudança e transformação dos indivíduos, dos

sistemas e das sociedades, reduzindo-os a um recomeço constante (CARVALHO, 2003).

O Delegado de Polícia, a partir de sua aprovação mediante concurso, recebe a competência da função. No entanto, a competência somente é válida quando exercida e manejada para a satisfação das finalidades as quais a lei busca, obedecendo a requisitos procedimentais normativamente estabelecidos, quando, também, presentes os motivos considerados aptos e que justifiquem o ato, adotando a forma instrumental e através de conteúdo juridicamente idôneo (MEDAUAR, 2006).

Neste sentido, o Delegado de Polícia, como representante da lei, deve buscar os motivos mais nobres que existem para que sua ação resulte numa ação profissional e social boa, sem lisura. Se a regra de direito prenuncia que certo ato deve e pode ser produzido quando presente certo motivo, esta situação resulta em óbvia condição de lisura da providência adotada. Mas, se o fato presumido pela lei não existe, irrompe a competência para a expedição do ato, pois competências são conferidas para serem exercidas com o rigor e observância da lei (MEDAUAR, 2006).

A atuação laboral deve consubstanciar-se no escopo legal, de onde o motivo advém dos fatos, cuja ocorrência deflagra-se do concreto. A competência é abstrata, mas o fato é concreto, por isso, ambos devem ser observados conjuntamente (GABARDO, 2004).

Ao não ocorrer os motivos previstos em lei, faltarão a autoridade como requisito insuprimível para a mobilização do poder que se encontra condicionado à presença do evento ao qual justifica seu uso, e a míngua de autoridade produz o inatingimento da finalidade legal, por isso, motivo e finalidade são elementos inseparáveis no processo de gestão empresarial (GABARDO, 2004).

Desse modo, a eficiência da Polícia Civil na modalidade de Instituição pública depende do trabalho desenvolvido pelos seus gestores e demais colaboradores, nisto reside a eficácia dos propósitos, missão, visão e objetivos da Instituição, os quais representam perante a sociedade um norte, apresentando-se sem culpa gestorial (BRUCE, 2005).

Assim sendo, estratégias organizacionais permitem ao profissional comprometer-se eticamente e gerar organizações mais competitivas e eficazes nas suas ações.

2.4 AS ESTRATÉGIAS ORGANIZACIONAIS E A IMPORTÂNCIA DO COMPROMETIMENTO ENTRE INDIVÍDUOS

Estratégia, segundo Oliveira (2006, p. 192) “pode ser entendida como o movimento feito por uma empresa para a adoção das linhas de ação e aplicação dos recursos necessários para alcançar as metas”.

Segundo Rumelt *apud* Oliveira (2006), reúne o conjunto de objetivos e de políticas importantes, bem como o conjunto de ações que determinam o comportamento a ser exigido em determinado período de tempo. Trata-se da manutenção do sistema empresarial em funcionamento, de forma vantajosa.

A estratégia é um plano uniforme, segundo Porter *apud* Oliveira (2006), compreendido e integrado que é estabelecido para assegurar que os objetivos básicos da empresa sejam alcançados. Trata-se da “busca de uma posição competitiva favorável em uma [empresa]” diante das outras.

Nesse sentido, verifica-se que as estratégias incluem um programa amplo para se definirem e alcançarem as metas de uma empresa, trata-se da resposta da

empresa a seu ambiente através do tempo. Com isso, a Polícia Civil pode, por meio da seleção de alternativas mais eficazes, produzir maior índice de resolubilidade através da ética praticada no dia-a-dia da organização, começando pelo fornecimento de uma educação comprometida (BRUCE, LANGDON, 2005).

Todavia, conforme mencionado, o estudo traz à lume a questão da formação acadêmica e da formação continuada com maior responsabilidade dos Delegados de Polícia, bem como a problemática ligada a ética pessoal e profissional e seus benefícios, sendo, portanto, a empresa pública co-responsável nessa ação de produção do conhecimento acadêmico com mais qualidade, método e ciência.

A educação brasileira caminha a passos largos para tornar os indivíduos a cada dia mais autônomos no conhecimento, por consequência, com maior grau de iniciativa e maior nível de licitude em suas ações, incluindo a lealdade, sinceridade, racionalidade, dinamismo, destreza, habilidade e competitividade. Assim, a produção responsável do conhecimento pela Polícia Civil nos cursos ministrados aos seus gestores aquilatará à Delegacia de Polícia e às suas Unidades eficiência no atendimento ao usuário, produzindo maior índice de resolubilidade, satisfação ao usuário e administração proba, tornando a empresa enxuta operacionalmente, economicamente rentável e moralmente limpa diante de seus colaboradores e dos usuários, repercutindo nos meios internacionais como um país em franco propósito para o desenvolvimento quando se trata dos serviços públicos.

A SSP é responsável pela integridade humana, pelo recrutamento e pela permanência de gestores descomprometidos com a organização e consequente satisfação do cliente (a sociedade), cabendo-lhe proceder acurada análise do candidato quando do ingresso na Instituição, na tentativa de impedir aquele com

antecedentes éticos nocivos à Instituição, acompanhando os atos dos Delegados de Polícia enquanto profissional representante da SSP.

A conduta antiética e descomprometida nos serviços por um(ns) gestor(e)s influencia no resultado final do serviço realizado pelos demais. Assim, contribuir para proporcionar maior integridade do sujeito é mérito empresarial valioso, evidencia o alto grau de comprometimento dos executivos da Polícia Civil com relação ao seu quadro humano, exterioriza o grau de responsabilidade social da empresa frente à sociedade (STUKART, 2003).

Não há mais espaço para as organizações modernas difundirem ideologias e métodos ineficazes, colocando em funcionamento modelos de trabalho em que gestores, colaboradores ou usuários estejam em risco físico-psíquico-emocional constante, imperando uma ação de sujeito-passivo deliberada por meio de liderança autoritária (BRUCE, LANGDON, 2005).

Hoje, o gestor deve, por meio do conhecimento e luta por direitos mais éticos, contribuir para a mudança do quadro. Um elemento antiético pode facilmente comprometer toda a relação e toda a boa fama do trabalho. O Delegado de Polícia, uma vez concursado, só poderá optar por duas escolhas: a demissão ou a livre convivência com as situações antiéticas que se apresentem, porém, este profissional, tal como qualquer trabalhador, com base nos direitos e garantias fundamentais do cidadão e na observância da antieticidade de sua classe ou da antieticidade da empresa, pode e deve propor um comportamento mais ético entre ambos, rompendo com lacunas éticas existentes nestes modelos organizacionais contemporâneos.

Visando romper com as ações antiéticas em Órgãos como a Polícia Civil percebe-se a importância da educação continuada como estratégia organizacional para uma melhor formação na performance dos Delegados de Polícia.

2.5 EDUCAÇÃO CONTINUADA

Segundo Guilherme Ary Plonski (2008), sob a perspectiva empresarial, a educação continuada deve ser vista mais além do que uma forma de treinar os indivíduos que integram uma organização. A educação continuada é a espinha dorsal dos processos coletivos de readequação estratégica da empresa, capacitando-a a lidar com as novas condições do ambiente em que opera.

O motivo tradicional desse processo é a necessidade de compensar a obsolescência do conhecimento adquirido quando da realização do curso superior (cuja meia vida, conforme bem lembrado pelo Prof. Décio de Zagottis, é da ordem de cinco anos). O arcaísmo do conhecimento se manifesta em duas dimensões. Longitudinalmente, que decorre do surgimento de novas informações e técnicas relevantes para o exercício profissional competente. Mas igualmente importante é a obsolescência em termos da latitude do conhecimento. Por exemplo, a partir de meados desta década não se concebe que um(a) profissional ignore os conceitos e técnicas contemporâneas da qualidade, devendo ser capaz de integrá-los aos conhecimentos específicos de sua especialidade.

Um outro motivo bastante comum para participar de um programa de educação continuada é a necessidade de adquirir ou aprimorar habilidades inter-subjetivas necessárias ao bom desempenho profissional. Entre elas, destaca-se a de comunicar idéias em forma escrita e oral de modo adequado para subsidiar

decisões. A ausência dessa habilidade leva a situações tais como a manifesta na recente queixa de um profissional, tecnicamente competente, de que o Comitê decisor ao qual ele apresentava a sua idéia "nem me deixou acabar de expor a minha proposta". Outra habilidade muito valorizada pelas organizações, atualmente, é a de trabalho em equipes multidisciplinares. Ela é imprescindível, por exemplo, para o desenvolvimento integrado de novos produtos e serviços. Observe-se que o aperfeiçoamento dessas habilidades não pode ser feito mediante aprendizagem individual. Requer um ambiente de grupo e um(a) facilitador(a) da aprendizagem que seja competente em gerir a sua dinâmica, isto é, configura uma atividade formal de educação continuada.

Uma terceira razão para se engajar em programas de educação continuada tem a ver com o desejo natural de ascender na carreira. Essa ascensão, para o(a) Delegado(a) de Polícia, pode ocorrer na trajetória profissional com ênfase técnica, ou numa linha que combine aspectos técnicos e de gestão. Esta última tem sido o caminho freqüentemente almejado pelos(as) Delegados(as) de Polícia após alguns anos de carreira estritamente técnica.

E, como variante e quarta causa nessa retórica, ainda que a competência técnica requerida para realizar um serviço à empresa originária seja a mesma, passam a ser necessários outros conhecimentos, habilidades e atitudes, de natureza administrativa e empreendedora, indispensáveis no *ranking* competitivo.

A quinta causa propulsora para a educação continuada tem a ver com a chamada "segunda carreira". A perda da condição de assalariado - por demissão sem possibilidade de reinserção adequada no mercado de trabalho, ou por aposentadoria ainda em pleno vigor - faz com que o(a) profissional busque uma nova fonte de renda. Mas, freqüentemente, busca-se uma segunda carreira que

permita capitalizar ao menos parte da experiência adquirida na primeira, requerendo-se, portanto, cursos de complementação.

Nessa retórica, em sexto lugar, há certas atividades em que há uma densidade elevada de profissionais, requerendo a certificação para seu exercício e, por conseguinte, a participação em cursos de educação continuada específicos, oferecidos por entidades credenciadas.

A sétima causa de demanda por educação continuada prende-se à trajetória pessoal e profissional dos(as) Delegados(as) de Polícia. No caso de afastamento, em especial para as mulheres, após uma gestação, por exemplo, ou licença com uma finalidade qualquer, ou mesmo em férias, quando de seu retorno, após terem-se liberado de parcela substancial da ocupação com os afazeres domésticos, é quase certo que necessitarão de um programa de educação continuada para a sua reinserção profissional.

Por fim, como última razão geral para a participação em atividades de educação continuada, é que gera maior empregabilidade e relaciona-se, além dos aspectos já apontados nos tópicos anteriores, com os seguintes pressupostos:

- O estabelecimento e cultivo de redes de relacionamentos com outros(as) profissionais que freqüentam os mesmos cursos, úteis a médio e longo prazos;
- A coleta de subsídios para o planejamento estratégico da trajetória profissional;
- Os temas declinantes e os emergentes;
- Caracterização das questões-chave (*issues*) da área de Segurança;

- A eventual identificação de oportunidades concretas, quer para mudanças em curto prazo na trajetória individual, como para o estabelecimento de parcerias profissionais.

Neste sentido, o Estado brasileiro é o guardião da Constituição Federal do Brasil (1998) e, em consequência disso, guardião do cidadão brasileiro ou estrangeiro que vive na mesma área geográfica, de seus direitos e deveres, por isso, deve prover meios para que sua equipe de profissionais, a serviço da segurança da população, esteja imbuída dos melhores princípios intelectivos, técnicos e éticos possíveis.

Para tanto, o Estado como organização a serviço da segurança nacional, deve adequar-se e promover meios estratégicos visando mudanças em seus projetos organizacionais.

Esse processo de mudança envolve, a *priori*, uma mudança no perfil do indivíduo que ingressa na carreira como Policial Civil, seja ele na função de Delegado de Polícia, Escrivão de Polícia ou Investigador de Polícia, principalmente, quanto aos novos cenários de aprendizagem e a gama de novos saberes surgidos em todas as áreas, especialmente, na área das Ciências Sociais e do Direito, com ênfase especial em Criminalística até o século XXI, capacitando docentes para então estes capacitarem alunos.

A busca, seleção, avaliação crítica e a aquisição de conhecimento e o desenvolvimento de habilidades visando uma aplicação prática ou uma reflexão constitui um processo ao longo da vida de cada indivíduo ou profissional. Logo, os profissionais devem ser encorajados a desenvolver seus próprios objetivos, métodos e estilos de aprendizagem, tomando como responsabilidade a avaliação de seus progressos pessoais e profissionais, no sentido de perceberem o quanto estão se

aproximando dos objetivos educacionais, e também dos objetivos traçados pela organização à qual pertencem e propostos para cada fase de sua capacitação.

Na educação continuada devem ser considerados entre os padrões individuais de aprendizagem a leitura que o indivíduo faz do Curso ofertado, auferindo um raciocínio crítico sobre ele, a análise e síntese, a decisão sobre o que fazer com as informações recebidas, o perfil de utilização da diversidade de conhecimentos, a auto-motivação e a capacidade de se auto-avaliar quando da aplicação da teoria apreendida com a prática profissional (KOMATSU *et al.*, 1998).

Nesse sentido, percebe-se que estes profissionais, além de preocuparem-se com o conhecimento acadêmico e básico para o ingresso na carreira de Policial Civil, devem cuidadosamente buscar sua formação integral. Cabe destacar que o perfil do novo profissional envolve uma formação humanista e ética, que o capacite para trabalhar em equipes multidisciplinares e multiprofissionais, e que o responsabilize por sua própria educação continuada.

A educação continuada possibilita, por exemplo, o ingresso do carreirista ao conhecimento e interacionismo de como dominar as novas tecnologias informacionais, indispensáveis à profissão de Policial na atualidade, bem como deliberar sobre elas. Permite ao profissional perceber como a conduta ética favorece na isenção de culpabilidade ou ilicitude na sua atividade, melhorando a qualidade de vida da população e também individual, considerando que ações honestas, tanto profissionais quanto pessoais, são isentas de ônus.

A educação continuada permite que o Delegado de Polícia desmembre atos e fatos, tanto resultantes de crimes praticados pela sociedade como de crimes praticados em âmbito interno. Os quais, anteriormente não lhe sobrevinha um entendimento mais afinado, mas em consequência de novas e múltiplas descobertas

da ciência, em todos os saberes, são revelados nas discussões de grupos de estudos, em especial, em estudos de avançamento, que embora não obrigatórios, permite o progresso na carreira do profissional e a aquisição de conhecimento.

A sociedade de uma forma geral está adoecida, urge os que nela estiverem designados pela guarda e manutenção da paz possam efetuar uma leitura adequada das situações sociais que se lhe apresentem no seu cotidiano profissional.

O Delegado de Polícia, em âmbito organizacional, é responsável pela equipe de sua Unidade, pelo levantamento dos fatos, resolução de problemas e encaminhamento de Inquéritos daquela circunferência geográfica aos órgãos competentes. Sendo assim, como se vê, o preparo e capacitação ético-profissional-administrativa do gestor é fundamental para o bom desempenho do trabalho em questão, o qual, em serviço, é um representante do Estado perante o povo, devendo fazer-lhe muito bem, sem prejuízos para nenhuma das partes.

A sociedade está se encaminhando para a prática de atos ilícitos cada vez mais carregados de requinte e vileza, e isso se dá em virtude do surgimento dos múltiplos e novos canais de informação presentes, do desenvolvimento de aparelhos com tecnologias de última geração, em que o homem a cada dia transforma o meio e por isso também sofre a ação dessa transformação, podendo, todavia, escolher, entre o bem e o mal, isso lhe é dado por livre escolha, cabendo a si a decisão apenas. Todo esse processo exige do profissional, para uma adequada leitura do comportamento humano e desmembramento da ilicitude, profundo conhecimento em todos os campos do saber, sem contar o preparo psicológico individual para o enfrentamento diário do contingente que repousa sobre seus ombros, sob pena da diminuição da qualidade de vida pessoal e profissional, resultado do *stress*, depressão, conflito familiar, conflito nas relações profissionais, hipertensão, diabetes,

entre outras doenças produzidas e decorrentes de atividade com alto poder conflitante.

Neste sentido, percebe-se a educação continuada como estratégia organizacional é a chave para a formação ética dos Delegados de Polícia.

Da perspectiva política, a educação continuada deve ser entendida como um elemento útil para que certos objetivos sejam alcançados pelos atores sociais.

Da perspectiva econômico-social, a educação continuada constitui uma forma de valorizar o patrimônio nacional e regional mais relevante na sociedade do conhecimento em que se vive.

Esse patrimônio não tem registro na contabilidade social, é constituído pelas pessoas, em especial, as que são necessárias para que o sistema nacional de funcionamento e inovação tenha um bom desempenho, as quais devem ser valorizadas. Uma dimensão importante a ser observada sob essa perspectiva é a utilização da educação continuada como forma de reduzir as disparidades inter-regionais e inter-setoriais no Brasil (por exemplo, num determinado Estado os profissionais podem ter atingido um nível de desenvolvimento educacional mais elevado, como é o caso da região Sul e Sudoeste, ficando aquém regiões como a do Nordeste, por exemplo, que, embora faça parte da União, em alguns aspectos deixa a desejar para outras regiões.

No caso, se a educação continuada não estiver presente na dinâmica gestorial, como requisito fundamental para o acompanhamento do profissional nas novas inserções requeridas deste profissional, torna-se complexo liderar até mesmo para o Delegado em relação aos seus subordinados.

2 METODOLOGIA

Neste estudo optou-se por utilizar a pesquisa quali-quantitativa, considerando que há certa complementaridade entre elas e a possibilidade de encaminhar estratégias de integração na prática da investigação, sendo preciso identificar as características e especificidades de cada abordagem.

A pesquisa qualitativa busca compreender os fenômenos, efetuando uma análise sobre o comportamento humano, sob o ponto de vista do ator enquanto sujeito de pesquisa, utilizando uma espécie de observação naturista e controlada. Os fenômenos são subjetivos e orientados ao descobrimento. Os dados são exploratórios, descritivos e indutivos, orientados para um processo que assume uma realidade dinâmica. Já na pesquisa quantitativa o pesquisador se inspira em mostrar como os procedimentos adotados se inscrevem em um modelo científico, uniforme e amplamente compartilhado (LAKATOS, MARCONI, 2001).

A metodologia selecionada neste trabalho tem como objetivo descrever o escopo de desenvolvimento da monografia. Trata-se do estudo dos métodos aplicados, consiste nas etapas a serem seguidas durante o processo, tendo como finalidade a captação e análise das características do ambiente ou das pessoas que nele estão inseridas, cuja população e ambiente já foram determinados nos objetivos deste projeto.

A metodologia de pesquisa busca trabalhar o tema “os benefícios da formação continuada e seus reflexos na conduta ética pessoal e profissional dos delegados de polícia”, respondendo ao questionamento de investigação tratado inicialmente no item 1.2, que busca conhecer como o estudo sobre os benefícios da formação continuada e seus reflexos na conduta ética pessoal e profissional dos

Delegados de Polícia pode influenciar para que a corporação da Secretaria de Segurança Pública se torne mais ética em suas ações, resultando em vantagens para toda a sociedade.

3.1 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita com base em instrumento (questionário) com perguntas previamente elaboradas aplicadas a gestores de Delegacias de Polícia da cidade de Curitiba, Estado do Paraná, Brasil.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA

O instrumento de coleta de dados para a pesquisa em campo consistiu na elaboração de um questionário contendo cinco (5) perguntas diretas e indiretas aplicadas a vinte (20) Delegados de Polícia pelo próprio pesquisador. Para a seleção das Unidades não obedeceu um critério rígido, ou seja, foram destacadas as que estavam mais próximas do pesquisador, motivo pelo qual não será relatado neste estudo quais unidades foram pesquisadas, e também porque a SSP não autorizou sua divulgação em tese pública.

3.3 AMOSTRA

A amostra selecionada para atender os objetivos do trabalho consiste em investigar 20 (vinte) indivíduos, profissionais pertencentes à Secretaria de Segurança Pública, lotados na cidade de Curitiba.

A população é composta por Delegados de Polícia, profissionais pertencentes à mesma Secretaria, cuja idade varia entre 30 e 60 anos de idade, com formação segundo requisitos exigidos pelo Estatuto da Polícia Civil.

3.4 PROCEDIMENTOS

Primeiramente, foi desenvolvida a revisão da literatura para fundamentar os objetivos do trabalho. Posteriormente, foi elaborado o questionário para aplicação em campo pelo próprio pesquisador. O questionário foi entregue para a população pelo critério de escolha do próprio pesquisador, o qual então selecionou da seguinte forma:

- Seleção das Unidades Policiais pelo critério pessoal de intencionalidade;
- A seleção das Unidades foi feita pelo critério apresentação de problemas concernentes ao tema;
- Consulta de dados em órgãos competentes para a busca de dados pertinentes ao problema em questão.

Como terceiro passo foram tabulados os dados e cruzados com a revisão de literatura para então formular a discussão dos dados, extraindo-se dali a resposta buscada no problema investigado. Como último passo, foram desenvolvidas a introdução e conclusão do estudo.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dos vinte (20) Delegados de Polícia pesquisados, como resultado da pesquisa de campo encontrou-se que a grande maioria, além de responder com suas próprias palavras as perguntas, esboçaram definições diversas, possibilitando auferir dados relevantes neste trabalho referentes não apenas à sua própria pessoa, mas também a possibilidade de analisar as respectivas Unidades Policiais em que trabalham. Principalmente, com relação à atitude destes profissionais em se tratando das questões éticas e à importância da educação continuada como co-adjutora na formação destes Delegados, no sentido de adotar ações mais éticas no contexto profissional, valorizando assim a própria Secretaria de Segurança Pública, por extensão, a própria sociedade.

As respostas serão apresentadas de forma sintética devido ao motivo de que praticamente todos os pesquisados se assemelharam nas suas respostas. Sendo assim, de forma resumida, serão destacados os pensamentos dos pesquisados no que tange aos vários questionamentos.

Em relação à definição de “ética” (questão 1), foi percebido que consideram a ética “[...] como o comportamento balizado em conduta ilibada, bem como preceitos legais e sociais. Aplica-se em suas vidas pessoal e profissional”.

Ressaltaram ainda que a ética trata de “[...] uma característica inerente a toda ação humana, e por esta razão é um elemento vital na produção da realidade social”.

Quando se argüiu se consideram que um comportamento antiético mina a confiança e destrói as relações profissionais, com reflexos diretos para os

colaboradores e extensivos a toda a sociedade (questão 2), responderam na grande maioria com os seguintes argumentos “sim, o comportamento antiético gera instabilidade”. Outros nada responderam nesse questionamento.

Em se tratando da questão três (3), ao serem questionados se consideram o modelo de gestão praticado pela Secretaria de Segurança Pública (SSP) fonte de estímulo para os Delegados de Polícia procederem de forma mais ética enquanto extensores desse Poder, responderam que “sim”, não entrando em detalhes como ou por que, impossibilitando maiores comentários nesse sentido.

Na questão quatro (4), em se tratando de procurar conhecer se a educação continuada pode contribuir para refinar a conduta ética dos Delegados de Polícia enquanto gestores nas Unidades Policiais, responderam que “sim, a educação sempre foi parceira de uma conduta ética”. Em outras situações, responderam ainda “tendo em vista que proporciona o desenvolvimento pessoal, interpessoal e profissional dos servidores da Polícia Civil”.

Na questão cinco (5), quanto ao número de cursos de educação continuada ofertados pela SSP para a formação dos Delegados de Polícia e como puderam ou podem ser aplicados nas suas práticas profissionais, os resultados das respostas relatam que foram ofertados “o curso de formação, atualização, pós-graduação em gestão” e “foram aplicados nos casos concretos e nos planejamentos estratégicos”. Ademais, outros responderam ainda que foram ofertados “cursos de formação, gestão de polícia, planejamento policial e deontologia”, cuja aplicação não foi mencionada.

5 DISCUSSÃO

Entre os entrevistados notou-se o desejo sincero em contribuir com a pesquisa, e isso reforçou o bom entendimento ético imbuído nos indivíduos e também quando das respostas orientadas sob uma visão positiva definiram a ética com facilidade, demonstrando não apenas preocupação com sua pessoa, mas também em termos profissionais, com reflexos para a sociedade.

Assim, entende-se que a atitude dos profissionais, no que tange às questões éticas, com reforço da educação continuada, é de fundamental importância para que, sistematicamente, possam ser instruídos em medidas suaves, mas contínuas, visando uma formação melhorada destes profissionais.

O trabalho realizado com eticidade valoriza a SSP por proporcionar ações corretas, celeridade e um serviço limpo, não apenas pelos delegados de polícia, mas também pelos escrivães e investigadores, mediante o comando de um gestor pautado na conduta ética, equidade e justiça todos são influenciados pelo que vêem diariamente na conduta da chefia, do líder.

Pois, ao responderem que a “ética” pode ser definida como o comportamento balizado numa conduta ilibada, bem como preceitos legais e sociais e que podem ser aplicados em suas vidas pessoal e profissional, verificou-se certo grau de comprometimento no trabalho que exercem para a SSP. Quando mencionam que a ética é uma característica inerente a toda ação humana, razão pela qual se depreende como elemento vital na produção de uma realidade social harmônica, percebe-se sua veracidade com base na revisão da literatura e também com base em pressupostos empíricos.

Relataram considerar o comportamento antiético favorável a perturbar e confundir a confiança existente entre as pessoas e, por isso, altamente destrutivo nas relações sociais estendendo-se negativamente para os demais colaboradores e também à sociedade. E se um comportamento antiético gera desestabilidade, então deve ser banido do meio profissional mediante cursos de instrução e formação continuada.

Desta forma, compreendendo a importância da educação continuada num contexto profissional e social, a SSP indo ao encontro dessa prática, possibilita ao profissional concursado desenvolver-se enquanto sujeito, como indivíduo e também como profissional, cujo conhecimento adquirido é de relevância até mesmo para sua vida familiar.

Notou-se, porém, nas respostas dos entrevistados que a educação continuada pode contribuir para refinar a conduta ética dos Delegados de Polícia enquanto gestores nas Unidades Policiais. E isso foi percebido quando mencionaram que a “educação sempre foi parceira de uma conduta ética”, bem como “[...] que proporciona o desenvolvimento pessoal, interpessoal e profissional dos servidores da Polícia Civil”. Notoriamente, que estes pesquisados consideram que a educação não é apenas funcional, mas sim uma educação baseada na autonomia profissional, justificando-se, portanto, a ideologia de permanência no trabalho.

Discute-se ainda o último dado obtido através da pesquisa, ou seja, entre os cursos de educação continuada ofertados pela SSP para a adequada formação dos Delegados de Polícia encontrou-se: “o curso de formação, atualização, pós-graduação em gestão, gestão de polícia, planejamento estratégico, planejamento

policial e deontologia", de forma que se utilizam dos conhecimentos adquiridos nos casos práticos, de planejamento estratégico e quando da realização destes.

Neste sentido, questiona-se como fator positivo os comentários expostos por Carvalho (2003), que a educação como fonte de oportunidades pode ajudar na transformação do profissional, o qual, comprometendo-se mais seriamente com a organização promoverá a mudança, sujeitando subordinados e o próprio sistema à uma conduta regada à eticidade.

Sob essa ótica, de acordo com Medauar (2006), o Delegado de Polícia ao receber competência funcional, para agir e falar em nome do Estado, em favor da sociedade, autoridade que permanece válida apenas quando satisfeitas o rigor das finalidades às quais a lei busca, obedecendo a requisitos procedimentais e normativos previamente estabelecidos, e também quando presentes os motivos que o tornem apto e que justifique seus atos.

O Delegado de Polícia como representante da lei deve fundar-se em motivos nobres cuja ação resulte em ação profissional e social boa, sem lisura. Via de regra, se o direito prenuncia que certo ato deve e pode ser produzido quando presente certo motivo resultará em óbvia condição isenta de lisura da providência adotada. Mas, se o fato presumido pela lei não existe dentro dos pressupostos normativos, irrompe a competência para a expedição do ato, pois competências são conferidas para serem exercidas com o rigor e observância da lei (MEDAUAR, 2006).

Para o bem da verdade, nesse arcabouço, veja-se que a atuação do Delegado de Polícia deve consubstanciar-se na legalidade deflagrada do caso *in concreto*, por isso, decisões profissionais não devem faltar motivos justos para sua ação, que ao faltar o que justifique integralmente serão caracterizadas como ações

falhas e a lei não admite tais falhas e, se não admite falha, então, a autoridade do Delegado poderá cessar quando da ausência da ação justificável perante a lei, sendo suprida por outro sujeito o qual revestido de poder tomará para si a responsabilidade da gestão da coisa pública, conquanto que o primeiro, a SSP torná-lo-á disponível para investigação e deliberação do ato, com possível e conseqüente exoneração.

Toda eficiência dispensada pelos profissionais da Polícia Civil enquanto Instituição pública à serviço da população é pouco, por isso, tal fator dependerá do trabalho desenvolvido pelos gestores e colaboradores, e nisto reside a eficácia dos propósitos institucionais, incluindo missão, visão e objetivos, os quais representam perante o profissional um eixo balizador.

As estratégias organizacionais permitem ao Delegado de Polícia comprometer-se com maior eticidade gerando organizações mais competitivas e eficazes, com maior margem na resolução dos problemas.

CONCLUSÃO

O estudo possibilitou concluir que a ética, é indispensável para a sobrevivência e harmonia social, para o convívio de seus membros e para a felicidade humana, com extensão para as Instituições, levando à produção de serviços mais confiáveis e com maior teor de qualidade. Assim, compreende-se que a felicidade em todos os seus relevos e nuances, a liberdade de pensamento para a inovação e a consciência do dever cumprido são produtos da ação humana ética, tornando as ações do ser humano sem dolo ou culpa.

Comportamentos antiéticos comprometem não apenas o ambiente, mas, acima de tudo, a alma humana em todas as suas esferas. Buscas sinceras individuais ou Institucionais, mas com a presença da falta de ética, podem ser além de comprometidas, interrompidas, sopesando sobre os transgressores a necessidade de repreensão e punição severa.

Embora um indivíduo possa pensar que uma ação antiética praticada venha produzir vantagens momentâneas, pesquisas evidenciam um alto grau de sofrimento quando da presença de atos degradantes, ações incompletas, preceitos quebrados, princípios adulterados e valores confundidos, seja praticado contra outro colaborador, seja contra a Instituição, seja contra a sociedade, o avilte é o mesmo, apenas com conseqüências diferenciadas.

Nesse sentido, o tema em voga e bastante difundido – “direitos humanos e ética” - conduz a relacionamentos profissionais mais harmônicos e produtivos, principalmente, quando se trata dos Delegados de Polícia e sua relação profissional com a Instituição e a sociedade como um todo.

As questões antiéticas apresentadas trazem à luz a responsabilidade do profissional para a construção de relações mais amistosas, sejam individuais-coletivas, sejam pessoais-profissionais, sejam de prestação de serviços ou para o oferecimento do produto, evitando que indivíduos, profissionais e Instituições sejam projetadas a situações amplamente vexatórias na sua rotina profissional.

Desta forma, a Instituição deverá recrutar, além de candidatos à função de Delegado de Polícia capacitados intelectual e tecnicamente, indivíduos imbuídos de princípios regados a valores morais, sociais e familiares. Considerando a responsabilidade que assumem pelos perante a Instituição e órgãos competentes para julgar o mérito.

A antiética constitui um desvio de conduta grave, com reflexo para a vítima, gerando profundos transtornos nos relacionamentos, repercutindo na produção quali-quantitativa do trabalho, bem como para a Instituição, e ainda no rebaixamento da imagem institucional, sem contar outros prejuízos aleatórios.

Uma conduta antiética exercida no ambiente profissional pode causar riscos tão sérios, se comparado aos riscos físicos ou químicos numa relação laboral, por expor os demais colegas de trabalho, por minar gradativamente o fator álea do indivíduo, ou seja, a parte física e espiritual humana, não sendo possível medir, a não ser a partir das conseqüências psicossociais geradas pelas vítimas destes comportamentos, seja Instituição, seja indivíduo.

Desse modo, Delegados de Polícia e Instituição devem trabalhar e unir-se, a fim de identificar e antever o problema, para a busca de soluções estratégicas plausíveis, conforme transcorrido ao longo de todo o estudo.

Como limitações deste trabalho foi percebida a necessidade de serem desenvolvidos novos estudos, teóricos e também pesquisas de campo nas unidades

policiais versando sobre o mesmo tema, em busca da percepção de como a educação continuada exerce influência na organização. De igual maneira, sabe-se que quanto menos ético for o sujeito, maiores serão as chances de envolvimento com o ilícito, deflagrando-se em conchavos entre colaboradores e toda sorte de outros meios para a promoção da ilicitude sob as várias nuances, e isso repercute muito mal para a SSP, devendo, portanto, as medidas serem rígidas na sua aplicação.

REFERÊNCIAS

ARCOVERDE, A. C. B. Questão Social no Brasil e Serviço Social. In: **Curso de capacitação para assistentes sociais**. Brasília: CEAD/CFESS/ABEPSS, 1999.

BRUCE, A. & LANGDON, K. **Como usar o pensamento estratégico**. São Paulo: Publifolha, 2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Programa Nacional dos Direitos Humanos**. Brasília: Ministério da Justiça, 1996.

_____. Ministério da Justiça Secretaria Nacional da Segurança Pública. **Bases curriculares para a formação dos profissionais da área de segurança do cidadão**. Brasília: Ministério da Justiça, 2000.

BRETAS, M. L. **A guerra das ruas: o povo e polícia na cidade do Rio de Janeiro**. Rio De Janeiro: Arquivo Nacional, 1997.

COMPARATO, F. K. A polícia e a ética na segurança pública. In: MORAES, B. B. (Coord.). **O papel da polícia no regime democrático**. São Paulo: Mageart, 1960.

ESCOLA SUPERIOR DA POLÍCIA CIVIL. **Novas tendências da processualidade administrativa no Estado democrático**. Piauí, Divisão de Infra-estrutura, 2005.

CARVALHO, M. C. B. **A família contemporânea em debate**. São Paulo: PUC-SP, 2000.

GABARDO, E. **Princípio constitucional da eficiência administrativa**. São Paulo: Dialética, 2004.

HIRIGOYEN, M. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KREMER, A. **A ética**. Campinas: Papirus, 1989.

LEVINE, V. **Political corruption**. Stanford University, 1999.

MEDAUAR, O. **Direito administrativo moderno**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas**. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, P. E. V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

PARANÁ. **Estatuto da Associação dos Delegados de Polícia do Estado do Paraná**. Curitiba: Juruá, 2004.

PARANÁ. **Estatuto da Polícia Civil do Estado do Paraná. Processo disciplinar (Capítulo VIII)**. Divisão de Infra-Estrutura-DPC, 2005.

PARANÁ. **Código de Ética da Polícia Civil**, 2005.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

PLONSKI, Guilherme Ary. **Artigo do programa de educação continuada**. Disponível em <<http://www.engenheiro2001.org.br/programas/980208a1.htm>> Acesso em 28 jul 2008.

SÁ, Antonio Lopes. **Ética e educação profissional**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

SEGRE, M.; COHEN, C. **Bioética**. São Paulo: Edusp, 2002. 218p.

SOARES, A. M. M.; PIÑEIRO, W. E. **Bioética e biodireito**. São Camilo: Loyola, 2002.

STUKART, H. L. **Ética e corrupção**. São Paulo: Nobel, 2003.

VALLS, A. L. M. **O que é ética**. São Paulo: Brasiliense, 2001.

SAVIANI, N. **Saber escolar, currículo e didática**. Campinas/SP: Autores Associados, 2000.

ANEXOS

ANEXO I

Prezados Delegados,

Esse questionário tem por finalidade responder aos objetivos de estudo monográfico em que figura o tema **"OS BENEFÍCIOS DA FORMAÇÃO CONTINUADA E SEUS REFLEXOS NA CONDUTA ÉTICA PESSOAL E PROFISSIONAL DOS DELEGADOS DE POLÍCIA"**. Para seu conforto e segurança ressalto que essa pesquisa tem finalidade científica, dados pessoais ou profissionais não serão identificados ou revelados durante a análise dos resultados. Contando com sua significativa colaboração para meu trabalho, desde já antecipo meus sinceros agradecimentos.

1. Poderia definir "ética" com suas próprias palavras? Como se aplica a sua pessoa?

2. Considera que um comportamento antiético mina a confiança e destrói as relações profissionais, com reflexos diretos para colaboradores, sendo extensivos a sociedade?
() Sim () Não - Porque?

3. Considera o modelo de gestão praticado pela Secretaria de Segurança Pública (SSP) fonte de estímulo para os Delegados de Polícia procederem de forma mais ética enquanto extensores desse poder?
Sim () Não () - Porque?

4. Considera que a educação continuada pode contribuir para refinar a conduta ética dos Delegados de Polícia enquanto gestores nas Unidades Policiais?
() Sim () - Não Porque?

5. Quais os cursos de educação continuada ofertados pela SSP para a formação de Delegados de Polícia e como puderam ser aplicados na sua prática profissional?
- Cite os ofertados e os realizados nos últimos 5 anos).

Obrigado!